



**ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBAN LOS CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN RELATIVOS A LA APLICACIÓN DE LOS PERMISOS REGULADOS EN EL ARTÍCULO 48.f) Y EN LAS LETRAS a), b) Y c) DEL ARTÍCULO 49 DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE.**

El Capítulo V del Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP) regula el derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones, regulándose en concreto el permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses en el artículo 48.f) y los permisos por nacimiento, y por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Ambas figuras jurídicas han sido objeto de importantes modificaciones en los últimos años, a través de la reforma producida en el TRLEBEP por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y por la disposición final trigésima séptima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

- ***De la regulación de los permisos por lactancia, nacimiento, y por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, tras las reformas operadas desde 2019.***

El permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses consiste en el derecho a la ausencia retribuida del trabajo, o una reducción de la jornada normal, con la misma finalidad. La aplicación del citado permiso tradicionalmente ha generado una amplia casuística que debía ser atendida por los responsables de la gestión de los recursos humanos.

Así, esta Comisión Superior de Personal tuvo ocasión, en su Acuerdo de 25 de julio de 2013 por el que se aprueban los criterios de interpretación del artículo 48, letra f), de la Ley 712007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, de fijar criterios interpretativos sobre la normativa vigente a la fecha a la luz de la entonces reciente jurisprudencia tanto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea como de nuestro Tribunal Constitucional.

En relación con la nueva redacción del permiso por lactancia, la reforma operada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo vino a modificar el régimen aplicable, por cuanto *“se crea una nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público”*, tal y como reza su preámbulo.

Se configura pues la prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante como un derecho individual e indisoluble de cada progenitor; por lo que el titular del mismo lo puede disfrutar con independencia de que el otro progenitor lo disfrute, no lo disfrute o se encuentre en paro. Al igual que en la anterior configuración del permiso por lactancia, podrá disfrutarse tanto con carácter diario como de manera acumulada en jornadas completas respetando siempre el marco temporal de doce meses que establece la norma.

C/ Manuel Cortina, 2  
28071 MADRID  
TEL.: 91 2732080





En cuanto al permiso por nacimiento, y por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, la nueva redacción del artículo 49 del TRLEBEP configura tres permisos diferenciados: (i) Permiso por nacimiento para la madre biológica (artículo 49.a); (ii) permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente (artículo 49.b); y (iii) permiso del progenitor diferente de la madre biológica; para los supuestos anteriores, de nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija (artículo 49.c).

En común entre los tres permisos se encuentra la duración (dieciséis semanas, ampliables en los supuestos de parto múltiple o discapacidad del hijo); que las seis primeras son de obligado disfrute consecutivo e inmediatamente después del hecho causante; la posibilidad de disfrute interrumpido de las restantes diez semanas; y la posibilidad de disfrute a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Con carácter posterior, y por disposición final trigésima séptima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, se procede a la modificación tanto del artículo 48.f) como del artículo 49, letras b) y c).

Así, por un lado modifica el párrafo tercero del artículo 48.f) a fin de clarificar del régimen de disfrute acumulado del permiso por lactancia, en cuanto al momento en que podía comenzar a disfrutarse y su relación con los permisos por nacimiento, y por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Siendo necesario coherente la naturaleza originaria que da sentido al permiso por lactancia con la actual posibilidad que brinda el ordenamiento jurídico de disfrutar de manera continuada o interrumpida el permiso por nacimiento y por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, dentro del marco de doce meses que establece la norma, la nueva redacción del artículo 48.f) no tiene por objeto alterar el sentido de la figura, sino dotarle de mayor claridad. Se trata por tanto de una mejora de técnica normativa con la finalidad de delimitar claramente el marco temporal para el ejercicio acumulado del permiso por lactancia.

Por otro lado, se modifican las letras b) y c) del artículo 49, en relación con el permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Los incisos que se modifican pretenden la clarificación del régimen de disfrute interrumpido del permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, (artículo 49.b, párrafo segundo; y c, párrafo tercero). La redacción originaria del precepto, al referirse a la edad del menor cuando se delimita en doce meses el ejercicio de esa modalidad de permiso, materialmente creaba una delimitación que prácticamente vaciaba de contenido a la norma, puesto que en la mayoría de adopciones, de acuerdo con los datos del Boletín de datos estadísticos de medidas de protección a la infancia, el menor de facto supera la edad de doce meses; cuando el objetivo perseguido por la norma no es otro que fijar en doce meses el ámbito temporal para el ejercicio del permiso.

Como puede verse, desde 2013 se han sucedido reformas de gran calado, con gran impacto desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos; por lo que, a la vista de la práctica administrativa reciente, es conveniente llevar a cabo la fijación de unos criterios de interpretación que permitan su efectiva aplicación de forma clara y respetuosa con el espíritu que informa la redacción actual de la norma.





- **De los criterios interpretativos relativos al permiso por lactancia.**

En relación con el permiso por lactancia es preciso, en atención a las importantes modificaciones que ha sufrido el régimen jurídico aplicable, actualizar los criterios fijados por el Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 25 de julio de 2013, bien ratificándolos o bien corrigiéndolos; así como fijar criterios *ex novo*, para dar respuesta a particularidades en el ejercicio del permiso no previstas en el anterior acuerdo. De esta forma se pretende refundir en un nuevo texto aquellos criterios interpretativos que continúen siendo válidos, así como otros de nuevo cuño, precisos para la mejor aplicación de la norma.

En primer lugar, y sobre el momento en que puede comenzarse el disfrute del permiso de forma acumulada, el artículo 48.f) ha venido siendo interpretado de forma continuada en el sentido de que, con carácter general, el permiso de lactancia en su modalidad acumulada únicamente puede disfrutarse a continuación del permiso por parto.

Ese criterio de interpretación, plasmado en el Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 25 de julio de 2013, encuentra su base en el marco del Plan Concilia, que configura una ampliación del permiso de maternidad por acumulación del tiempo concedido para la lactancia; del que igualmente se hace eco la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 59 muestra la acumulación del permiso por lactancia como una ampliación del permiso de maternidad. El citado Acuerdo establecía lo siguiente:

*“Como ya se ha expuesto, la evolución que ha sufrido el permiso de lactancia permite afirmar que no es un tiempo destinado exclusivamente a alimentar al menor, sino que, además de esto, también comprende cualquier otro cuidado que se pueda procurar en este tiempo al lactante.*

*En este sentido, lo que contempla el ordenamiento son dos permisos destinados al cuidado del menor y que se disfrutan de manera sucesiva, que no simultánea, en el tiempo; primero, el permiso por parto, que cubre los primeros meses de vida del menor en los que se precisan mayores cuidados; y segundo, el permiso por lactancia, que se disfruta una vez finalizado el permiso por parto, y que permite dispensar al menor nuevos cuidados, pudiendo disfrutarse, bien de manera diaria, hasta que el menor alcance los doce meses de vida, con una duración máxima diaria de una hora, o bien, de manera acumulada, de una sola vez, y a continuación del permiso por parto.*

*A mayor abundamiento, se ha de señalar que el permiso de lactancia se ha venido a configurar como un permiso que, en su modalidad de disfrute acumulado, amplía el permiso por parto, y de ahí que su disfrute tenga que ser a continuación del disfrute del permiso por parto, por lo que, con carácter general, no se podría disfrutar en momento distinto puesto que devendría en una pérdida de la finalidad que persigue este permiso acumulado tal y como ha sido señalada.*

*Sentado lo anterior, excepcionalmente, atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas de necesidades del cuidado del menor, se podrá conceder dicho permiso en un momento posterior a la finalización del permiso por parto, únicamente por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los doce meses de vida del menor”.*

Tal base jurídica e interpretativa se mantiene inalterada con la nueva redacción del precepto, por lo que el criterio interpretativo seguirá siendo el mismo.





En ese sentido, y manteniendo el citado criterio, el artículo 48.f), en su redacción dada por la disposición final trigésima séptima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, refuerza tal noción clarificando la redacción con el siguiente inciso: *“Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo”*, por lo que ha de entenderse que, en relación con la nueva configuración legal del permiso por lactancia y por nacimiento, adopción y del progenitor distinto de la madre biológica, el criterio con respecto del momento de comienzo de disfrute se mantiene, de modo que el permiso de lactancia en su modalidad acumulada únicamente puede disfrutarse a continuación del disfrute del permiso por nacimiento, o por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

En segundo lugar, en cuanto a la forma de disfrute del permiso, el artículo 48.f) recoge de forma clara una forma ordinaria de disfrute, que será *“una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada”*. Sin perjuicio de esta forma ordinaria de disfrute, el párrafo tercero establece que *“se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente”*.

De ello se deducen cuatro cuestiones:

La primera, y en relación con la posibilidad de fraccionar el tiempo de permiso acumulado por jornadas completas; es preciso recordar que la norma se refiere a *“un”* único permiso que acumule las horas que correspondiesen en tantas jornadas completas como éstas sumen. Por tanto, si se opta por el disfrute del permiso en su modalidad acumulada, no cabe su fraccionamiento.

La segunda, en relación con la posibilidad de intercalar el disfrute acumulado con el permiso de nacimiento, y en relación con lo anteriormente expuesto, en el caso de optarse por el disfrute acumulado en jornadas completas, habrá de disfrutarse inmediatamente a continuación de la finalización del permiso por nacimiento o por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, y habrá de disfrutarse de forma continuada, sin que sea compatible con la naturaleza del permiso el fraccionamiento de su disfrute ni que se intercale con el disfrute interrumpido del permiso por nacimiento.

La tercera, en cuanto a la posibilidad de opción entre modalidades de disfrute, de acuerdo con el tenor literal del precepto, el ejercicio de la opción en cuanto a la modalidad de disfrute ha de realizarse en una única ocasión; sin que quepa alternar entre modalidades de disfrute. Por tanto, en el momento en que exista la necesidad de cuidados a que responde el permiso por lactancia, la persona interesada deberá optar por solicitar la reducción horaria correspondiente, o la acumulación de las horas correspondientes que podrá disfrutar una vez finalice de manera completa el disfrute del permiso por nacimiento.

La cuarta, en relación con el marco temporal aplicable, ha de tenerse en cuenta que el disfrute acumulado del permiso por lactancia deberá realizarse íntegramente y en todo caso antes de cumplido el plazo de doce meses, decayendo su ejercicio una vez transcurridos esos doce meses.

En tercer lugar, sobre la duración máxima del permiso por lactancia en su disfrute acumulado. Esta modalidad, como se ha apuntado, quedó configurada como ampliación del permiso de maternidad, por acumulación del tiempo concedido para la lactancia, y cuya duración se había de calcular atendiendo a la jornada general de trabajo en la Administración General del Estado, treinta y siete horas y media semanales.





Con carácter general la duración de esa acumulación de horas ha venido reconociéndose como un máximo de cuatro semanas.

Sin embargo, la nueva regulación del permiso por nacimiento, por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente y del progenitor distinto de la madre biológica supone un importante impacto, dado que su finalización ya no está fijada necesariamente en la decimosexta semana; al existir la posibilidad de disfrute interrumpido del permiso por nacimiento, que de facto retrasa su finalización, pero se mantiene en todo caso el límite temporal de los doce meses de edad del menor.

La base del cálculo sigue siendo válida, puesto que a ese respecto la norma no ha variado. Pero ese cálculo deberá realizarse en todo caso atendiendo a cada supuesto concreto.

En cuarto lugar, sin perjuicio de la consideración del permiso por lactancia como un permiso que ha de disfrutarse a continuación del permiso por nacimiento o por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, el Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 2013 preveía la opción del disfrute en momento posterior, pero sólo de forma residual, *“excepcionalmente, atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas del cuidado del menor, se podrá conceder dicho permiso en un momento posterior a la finalización del permiso por parto, únicamente por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los doce meses de vida del menor”*. Este criterio interpretativo se mantiene en el presente Acuerdo.

Y finalmente, en quinto lugar, sobre el incremento de la duración del permiso por el cuidado de más de un menor de doce meses, atendiendo a la literalidad del precepto, en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, el permiso de lactancia se ampliará proporcionalmente por cada uno de los hijos.

- ***De los criterios interpretativos relativos a los permisos por nacimiento, y por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.***

En relación con los permisos por nacimiento, y por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; y una vez finalizado en 2021 el periodo transitorio establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, varios son los criterios que deben adoptarse a fin de dar mayor claridad a la aplicabilidad del citado permiso en sus nuevas modalidades.

En primer lugar, y sobre la distribución de las semanas de los permisos en sus distintas modalidades de disfrute, el permiso podrá disfrutarse de dos maneras: de forma continuada o de forma interrumpida. Ello implica: (i) que el disfrute interrumpido del permiso por nacimiento o adopción no será compatible con el disfrute simultáneo, intercalado, del permiso por lactancia (en cualquiera de las modalidades de disfrute) que, en todo caso, habrá de comenzar a disfrutarse una vez finalice el disfrute del permiso por nacimiento o adopción; (ii) que el disfrute interrumpido se considera compatible, en cambio, con la solicitud de los demás permisos y licencias recogidos en los artículos 48 y 49 del TRLEBEP; así como de las vacaciones a que tenga derecho.

En segundo lugar, en relación con la ampliación de la duración de los permisos, en el tenor literal de cada uno de ellos se recoge una previsión por la que su duración *“se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores”*.





Una interpretación aislada de uno sólo de los preceptos llevaría a la conclusión de que la ampliación es de una sola semana para los casos enunciados. El TRLEBEP configura este derecho, sin embargo, como un derecho individual de cada empleado o empleada. La voluntad expresa de configurar estos permisos como un derecho individual de cada uno de los progenitores, y no en el marco de la unidad familiar, que se desprende de la redacción simétrica de las letras a), b) y c) del artículo 49, y la inclusión de idéntica frase relativa a la ampliación en cada una de ellas, implica que cada uno de los derechos puede generar efectos en la esfera del otro progenitor. Por tanto, su aplicación habrá de ser simultánea e interrelacionada, por lo que la ampliación total debe ser siempre y en cada uno de los casos de 2 semanas.

Tal redacción es distinta al tenor literal que se ha incluido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET), que recoge una única referencia a la ampliación de dos semanas, una para cada uno de los progenitores; que será aplicable a todos los supuestos, con independencia de quien sea y de la tipología del permiso, por lo que el régimen jurídico no puede considerarse extensible al ámbito subjetivo del TRLEBEP.

En el caso de las familias monoparentales, el reparto de semanas, una a cada progenitor, no puede operar cuando sólo existe un progenitor. En consecuencia, cuando en la situación protegida causada exista un único progenitor, a priori el permiso habría de tener la duración adicional de una única semana. No obstante, se considera que el precepto habrá de interpretarse de modo que en el caso de familias monoparentales, la ampliación sea en todo caso de dos semanas, sin que sea de aplicación el inciso que introduce el reparto entre los dos progenitores, al no existir progenitor alguno al que repartir esas semanas.

En tercer lugar, en relación al disfrute interrumpido de los permisos, tal opción sólo existe en el caso de que ambos progenitores trabajen; siendo éste un requisito *sine qua non* para que se pueda optar por esta modalidad de disfrute, tal y como se desprende del tenor literal de los preceptos correspondientes. De este modo, en el caso de que uno de los progenitores no trabaje, o en el caso de familias monoparentales, los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia sólo pueden disfrutarse de forma ininterrumpida.

En cuarto lugar, en cuanto a la aplicación del permiso en el caso de muerte de la madre biológica, el artículo 49.a), en su párrafo segundo, prevé que *“No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso”*. Tal previsión ha de entenderse extendida al otro progenitor, así como a cualquiera de ellos en la aplicación del permiso por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente en idénticos términos, toda vez que la finalidad de la norma consiste en que el permiso por nacimiento sea objeto de una completa equiparación entre la madre biológica y el progenitor distinto de ésta.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá alterado, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo, criterio que habrá de aplicarse igual en el caso del fallecimiento del hijo adoptado.

En concreto, ante el supuesto de que la muerte sea prematura, ha venido siendo criterio pacífico en la Dirección General de Función Pública permitir el disfrute del permiso tanto para los casos de fallecimiento del ya nacido como en aquellos casos de muerte del feto considerado viable; considerado como tal a partir del sexto mes de gestación, 180 días. De acuerdo con la nueva regulación de los permisos, tal criterio permanece inalterado y, en todo caso, las semanas de descanso obligatorio son de aplicación para todos los progenitores

6

Ministerio de  
Hacienda y  
Función Pública





también en el caso de fetos considerados viables. Con respecto del resto del permiso, se permite la posibilidad de renuncia y subsiguiente solicitud de reincorporación al puesto de trabajo.

En quinto lugar, sobre el disfrute del permiso a tiempo parcial, se entiende, siguiendo el criterio tradicionalmente seguido, que las semanas de disfrute obligatorio inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento lo son, como descanso obligatorio, a jornada completa. De acuerdo con la nueva redacción de la norma, las semanas con posible disfrute interrumpido podrán, en cambio, disfrutarse a tiempo parcial.

Este aspecto queda confirmado por el artículo 3º del Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Entre sus reglas establece que: *“En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio”*.

Si bien el Real decreto citado se dicta a la luz de la normativa vigente en el año 2004, la reforma operada en el TRLEBEP por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, no cambia en lo sustancial la naturaleza del permiso, por lo que sigue siendo aplicable conforme lo previsto por la disposición final cuarta, apartado segundo, del TRLEBEP.

Por ello y en aras a establecer unos criterios de aplicación homogéneos de dichos preceptos en toda la Administración General del Estado, la Comisión Superior de Personal, en el ejercicio de las competencias atribuidas en el Real Decreto 349/2001, de 4 de abril, por el que se regula su composición y funciones, adopta el siguiente:

## ACUERDO

**Primero.** Se considera que el permiso por lactancia incluido en el artículo 48, letra f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), ha de interpretarse en los siguientes términos:

1. El permiso por lactancia se configura como una ampliación de los permisos por nacimiento, adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente regulados en el artículo 49, letras a), b) y c). Su disfrute decae en todo caso cuando el menor alcance los doce meses de vida.
2. Este permiso se disfruta como una reducción diaria de la jornada, o bien podrá sustituirse por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Ello implica que se deberá optar por una u otra modalidad de disfrute, sin que quepa la alternancia entre ambas.
3. Si se opta por el disfrute del permiso en su modalidad acumulada por jornadas completas no cabe su fraccionamiento, ni su disfrute intercalado con el permiso por nacimiento o por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente. Se podrá disfrutar únicamente a





partir de la finalización del permiso por nacimiento, decayendo en todo caso cuando el menor alcance los doce meses de vida.

4. Excepcionalmente, atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas de necesidades del cuidado del menor, se podrá conceder el permiso por lactancia en su modalidad acumulada por jornadas completas en un momento posterior a la finalización del permiso por nacimiento, adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, únicamente por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los doce meses de vida del menor, reduciendo su duración de manera proporcional a las horas dejadas de acumular por esta causa.
5. En la modalidad de disfrute acumulado del permiso por lactancia, el cálculo del número de jornadas completas que corresponde acumular deberá realizarse para cada supuesto, respetando en todo caso la duración máxima que marca los doce meses del menor.
6. La duración de este permiso se ampliará proporcionalmente, en el caso de parto o adopción múltiple, por cada uno de los hijos nacidos o adoptados.
7. Queda sin efecto el Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 25 de julio de 2013, por el que se acuerdan Criterios de interpretación del artículo 48.f) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

**Segundo.** Se considera que los permisos por nacimiento y por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, incluidos en el artículo 49 a), b) y c) del TRLEBEP, han de interpretarse en los siguientes términos:

1. El permiso por nacimiento o por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente podrá disfrutarse, o bien de forma ininterrumpida en su totalidad, o bien de forma interrumpida.

En el caso de que se opte por el disfrute interrumpido, las semanas de disfrute fraccionado deberán ser disfrutadas de manera independiente con respecto de las semanas de disfrute obligatorio.

Las seis semanas posteriores al hecho causante se consideran de descanso obligatorio, siendo indisponibles para la persona titular del permiso, no pudiendo ser objeto de fraccionamiento, ni de renuncia, ni de disfrute a tiempo parcial.

2. En el ámbito de aplicación del TRLEBEP, la ampliación de la duración de los permisos por nacimiento o por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente en los supuestos de discapacidad o parto múltiple será, en todo caso, de dos semanas para cada progenitor y por cada supuesto que se acredite.
3. La opción de disfrutar de parte de los permisos de forma interrumpida sólo existe en el caso de que ambos progenitores trabajen. En el caso de que uno de los progenitores no trabaje, los permisos sólo podrán disfrutarse de forma continuada.







4. En el supuesto de fallecimiento de cualquiera de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso, en los mismos términos que los previstos por el párrafo segundo de la letra a) del artículo 49 del TRLEBEP.

En el caso del fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo, que será de aplicación en los permisos recogidos en las letras a), b) y c) del artículo 49 del TRLEBEP. Igual consideración se dará en el caso del fallecimiento prematuro de un feto considerado viable.

5. Para el disfrute a tiempo parcial del permiso por nacimiento o por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente sigue siendo de aplicación lo previsto por el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

En los términos previstos en el primer criterio de este apartado, no se podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las semanas inmediatas posteriores al hecho causante, consideradas de descanso obligatorio.

Madrid, a 30 de diciembre de 2021

El Secretario de la Comisión Permanente  
de la Comisión Superior de Personal

